
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO: HSP-TH-PL04 30/01/2024 Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

# ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

## PLAN DE VACANTES

**2024**

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

## CONTROL DEL DOCUMENTO


	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	19 de Enero de 2024
Revisión	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	25 de enero de 2024
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño			
	Acta No. 001 del 30 de enero de 2024			
Adopción	Resolución Gerencial No. 049		Fecha: 30 de enero de 2024	

## CONTROL DE LOS CAMBIOS

### Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento del Plan
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del documento
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del documento
4.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del documento
5.0	Resolución No. 049 del 30/01/2024	Actualización del documento


FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	2

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>RESPONSABLES.....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>DESCRIPCION DEL PLAN .....</b>	<b>7</b>
7.1	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN .....	7
<b>8.</b>	<b>ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....</b>	<b>7</b>
<b>9.</b>	<b>ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.....</b>	<b>8</b>
9.1	PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. ....	8
9.2	PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	8
<b>10.</b>	<b>PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....</b>	<b>8</b>

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> <b>07/01/2020</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> <b>30/01/2024</b>	<b>Acta No. 001 del 30/01/2024</b> <b>Comité Institucional de Gestión y</b> <b>Desempeño</b>	<b>Resolución No. 049 del</b> <b>30/01/2024</b>	<b>5.0</b>	<b>3</b>

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación en una organización es el fundamento de la gestión de las Instituciones y define los procesos para el cumplimiento de sus metas, en este sentido, la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano, definido desde la Ley 909 de 2004.

El Plan Anual de Vacantes permite identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

## 2. OBJETIVO

Proveer transitoriamente los cargos vacantes de la Planta de Personal de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, a través de las figuras de encargo, nombramientos en Carrera Administrativas en el caso de los cargos que tengas listas de elegibles vigentes o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, teniendo en cuenta el total de vacantes existentes a 31 de Diciembre de 2023.

## 3. ALCANCE


Este Plan anual de vacantes permite aplicar la planeación del talento humano, a corto, mediano y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, en cuanto a:

Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
		07/01/2020			
	Modificación:	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	4
	30/01/2024				

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

#### 4. RESPONSABLES

Profesional Universitario de Talento Humano y el equipo de apoyo del proceso de Gestión de Talento Humano.

#### 5. MARCO CONCEPTUAL

**EMPLEO PÚBLICO:** El artículo 2° del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como “El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

#### CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilado en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.


**Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

**Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	5

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

**Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 6. MARCO NORMATIVO

### LEY 909 DE 2.004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.*

### Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe **“Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.**


### Decreto 1083 de 2015

**“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.**

### DECRETO 1499 DE 2017

Medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	6

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

## 7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

### 7.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El Profesional Universitario de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.


## 8. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformada por un total de noventa y siete (97) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según el tipo de vinculación y nivel jerárquico:

### 1. EMPLEOS PERMANENTES: 97

NIVEL DEL CARGO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>					
ASISTENCIAL		60	6	5	72
PROFESIONAL		12	3	1	16
TECNICO		3			3
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO</b>					
ASESOR		2			2
DIRECTIVO		3			3
PROFESIONAL		1			1
ASISTENCIAL		1			1
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>97</b>

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> 30/01/2024	<b>Acta No. 001 del 30/01/2024</b> <b>Comité Institucional de Gestión y</b> <b>Desempeño</b>	<b>Resolución No. 049 del</b> <b>30/01/2024</b>	<b>5.0</b>	<b>7</b>

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>	

- VACANTES DEFINITIVAS: 6
- VACANTES TEMPORALES: 0

Actualmente encontramos que la planta se encuentra provista en un 84.53 %.

## 9. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

### 9.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Actualmente la Institución no tiene lista de elegibles vigentes para realizar nombramientos en propiedad en los cargos de carrera administrativa aprobados en el plan de cargos, por lo tanto, la alta gerencia puede realizar la provisión de estas vacantes mediante encargos o nombramientos provisionales de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

### 9.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Solamente se podrán proveer los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

Para la vigencia 2024, la Institución procederán a proveer las vacantes que se requieran para el debido funcionamiento.

## 10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.


Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, la Profesional Universitario de Talento Humano de la ESE Hospital Departamental analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos y actualmente se tienen algunos funcionarios que cumplen la edad requerida para adquirir la pensión y a 31 de diciembre de 2023, contamos con 2 renunciaciones aceptadas:

- (1) Profesional Universitario, Código 219, Grado 13
- (1) Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 6

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se reporten dentro del transcurrir de la vigencia propuesta y serán atendidas en su debido momento.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020				
	Modificación: 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	8



 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-PL04</b> <b>30/01/2024</b> <b>Versión: 5.0</b>
	<b>PROCESO:GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE VACANTES</b>		

**EMPLEOS PERMANENTES: 97**

NIVEL DEL CARGO	CARGO	PROPIEDAD	PROVISIONA L	VACANTE	CARGOS VACANTES	TOTAL
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>						
<b>ASISTENCIAL</b>	AUXILIAR AREA SALUD – ENFERMERIA	48	1	1		50
	AUXILIAR AREA SALUD - LABORATORIO	2	0	1		3
	AUXILIAR AREA SALUD – FARMACIA	1	0	2		3
	AUXILIAR AREA SALUD – FAMILIAR	1	0	0		1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	5	1	(1)AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14
PROFESIONAL		12	3	1	(1)MEDICO GENERAL MEDIO TIEMPO	16
TECNICO		3	0	0		3
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y/O PERIODO</b>						
ASESOR		2				2
DIRECTIVO		3				3
PROFESIONAL		1				1
ASISTENCIAL		1				
<b>Total</b>		<b>82</b>	<b>9</b>	<b>6</b>		<b>97</b>

- VACANTES DEFINITIVAS: 6
- VACANTES TEMPORALES: 0

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> 07/01/2020	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> 30/01/2024	Acta No. 001 del 30/01/2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 049 del 30/01/2024	5.0	9